

## **Diversity zwischen Anspruch und Realität: Berufsalltag von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund in der Berliner Polizei**

In den letzten Jahren gab es in zunehmendem Maße Bestrebungen in Politik und Verwaltung, den Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Polizei zu erleichtern und Diversität in der Organisation zu etablieren. Dabei nimmt Berlin neben anderen Großstädten eine Vorreiterrolle ein. Bereits 1979 äußerte der damalige Innensenator Ulrich, Angehörige der türkischen Minderheit auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Polizeidienst einzustellen (Majewski 2011, S. 11). Bemerkenswerterweise argumentierte er in erster Linie integrationspolitisch und nicht funktionalistisch, wonach der Einsatz von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund vorwiegend für bestimmte Einsatzgebiete vorgesehen sei.

1988 eröffnete Senator Kewenig Bewerberinnen und Bewerber, die noch nicht über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, den Zugang zur Ausbildung in der Berliner Polizei (Dudek 2009, S. 20). Vor dem Hintergrund der fremdenfeindlichen Übergriffe Anfang der 1990 Jahre ging von Baden-Württemberg eine Initiative zur Einstellung von Migrantinnen und Migranten in den Polizeidienst aus (Bornewasser 2009). Dem schloss sich auch Berlin an. Der Plan zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten wurde 1994 in das Programm Innere Sicherheit aufgenommen und ist inzwischen, mit Ausnahme einiger Bundesländer in Ostdeutschland, fester Bestandteil der Personalpolitik in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Begründet wird die Erhöhung des Migrantenanteils weitgehend mit funktionalen Aspekten. Dabei spielen personalpolitische Überlegungen eine maßgebliche Rolle. Der demografische Wandel ist mit einer zunehmenden Alterung und zurückgehenden Geburtenzahlen verbunden. Das bringt die Polizei in Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Personal, zumal sie auch mit anderen Anbietern auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt konkurriert. Andere Begründungen zielen darauf ab, dass der Personalbestand einer Polizeibehörde der Bevölkerungsentwicklung Rechnung tragen müsse. Wenn der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Bevölkerung zunimmt, so solle auch deren Anteil in der Polizei steigen. Darüber hinaus werden polizeitaktische Überlegungen angeführt. Der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund wird deshalb für erforderlich gehalten, weil sie für den Umgang mit ethnischen Minderheiten

über die geeigneten sprachlichen und kulturellen Kompetenzen verfügen. Damit tragen sie zur Vertrauensbildung mit ethnischen Minderheiten bei (Blom 2005).

Demgegenüber werden Ansätze, die zur Diversität der Organisation beitragen, in der deutschen Polizei kaum diskutiert (Klimke 2010). Regelungen zur Antidiskriminierung spielen keine Rolle. Wenn es zur Diskriminierung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund kommt, dann werden entsprechende Probleme in internen Verfahren, wie Beschwerdeverfahren, in Berlin z. B. im Rahmen einer Konfliktkommission geregelt. Kulturelle Differenzen werden in der deutschen Polizei kaum anerkannt. Es besteht eher eine Tendenz zu Gleichheit und Homogenität sowohl in den Verfahren der Personalgewinnung als auch in den Erwartungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Ansatz der kulturellen Differenz findet allenfalls in funktionaler Hinsicht eine Berücksichtigung, z. B. beim Kommunikationstraining.

Dass die Öffnung der Polizei für Migranten und für Diversity nicht nur in Deutschland anhaltend schwierig ist, belegen verschiedene Studien (vgl. Behr 2010; Blom 2005; Hunold 2010; Klimke 2010). Politische Vorgaben für eine Migrantenquote scheinen dabei ebenso wenig hilfreich zu sein, wie die top-down-Implementation von Diversity, wie das Niederländische Beispiel zeigt (Blom 2005).

Als bürokratische Organisation (Weber 1985) unterscheidet sich die Polizei offensichtlich sehr stark von Wirtschaftsunternehmen. Letztere müssen sich ständig an flexible Umwelten anpassen. Für immer mehr Unternehmen besteht die Herausforderung darin, unter Wettbewerbsbedingungen global zu agieren. Dies führt zu einem anhaltenden Veränderungsdruck auf Organisation, Verfahrensabläufe, Produktentwicklung und Vermarktung. So ist es nicht verwunderlich, dass der Druck zur Veränderung der Einwanderungspolitik und Gesetzgebung in hohem Maße von der Wirtschaft ausgeht und vorwiegend unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet wird. Demgegenüber weist die Polizei ein hohes Beharrungsvermögen gegenüber internen und externen Veränderungen auf, obwohl es auch hier Bestrebungen gibt, auf der Grundlage des New Public Management neue Steuerungsmodelle einzuführen. Das starke Beharrungsvermögen der Polizei hat unterschiedliche Gründe. Mit Ausnahme des Bundeskriminalamts und der Bundespolizei ist die Polizei in Deutschland vorwiegend länderspezifisch organisiert. Obwohl es dem Grundgesetz verpflichtet ist, orientiert sich das Polizeirecht an speziellen Gesetzen der Bundesländer.

Eine Organisation wie die Polizei lässt sich mit dem Weberschen Modell bürokratischer Herrschaft beschreiben. Bürokratie als Idealtypus der legalen Herrschaft zeichnet sich durch Sachlichkeit, Unpersönlichkeit und Berechenbarkeit (Rationalität) aus und beruht auf Amtshierarchie. Mitglieder bürokratischer Organisationen sind Beamte. Sie unterliegen sachlichen Amtspflichten,

sind in feste Amtshierarchien eingebunden, bekommen klare Kompetenzen zugewiesen, werden aufgrund von Fachqualifikationen angestellt, verfügen über kein Eigentum am Vermögen des Amtes und unterliegen einer einheitlichen Amtdisziplin. Bürokratische Organisationen weisen ein hohes Maß an Stabilität und Kontinuität auf. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass organisatorische und personalpolitische Veränderungen auf Widerstand stoßen. Das zeigt sich nicht nur bei den Diskussionen über die Öffnung der Polizei für Migranten, sondern auch bei der Integration von Frauen oder der Akademisierung der polizeilichen Ausbildung. Das Webersche Verständnis bürokratischer Organisationen vernachlässigt allerdings den Zusammenhang zwischen informellen und formellen Strukturen und berücksichtigt kaum das Verhältnis zur Umwelt. In Polizeiorganisationen lässt sich ein gewisses Maß an Misstrauen beobachten. So gibt es beispielsweise Vorbehalte im Hinblick auf Kompetenz und Status zwischen Abteilungen der Kriminalpolizei und Abteilungen der Schutzpolizei. Informationen werden zurückgehalten oder anderen Abteilungen nur selektiv vermittelt. Gleichwohl besteht in der Außendarstellung der Polizei ein hoher Konformitätsdruck. Obwohl das Bestreben die Organisation zu verändern rhetorisch unterstützt wird, ist die Bereitschaft zu Strukturreformen vergleichsweise gering. Die Bereitschaft Migranten eine eigene Interessenvertretung in der Polizeiorganisation einzuräumen, ist gleich null.

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit den Erfahrungen, die Berliner Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund in der alltäglichen Arbeitssituation, mit Vorgesetzten und bei der Berufsentscheidung machen. Im Anschluss an die Auswertung der qualitativen Interviews sollen die Möglichkeiten und Grenzen der Öffnung der Polizeibehörde für Migrantinnen und Migranten diskutiert werden.

### *Beschreibung des Samples*

Die Analyse beruht auf 24 Interviews mit Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund der Berliner Polizei, die im Zeitraum von 2007 bis 2010 durchgeführt wurden (Kühnel/Erb 2011). Davon sind sechs Frauen und 18 Männer. Die Gruppe ist nach Alter, Herkunft, Schulbildung und Dienstalter heterogen zusammengesetzt. Das Bildungsniveau der Befragten ist vergleichsweise hoch. Zwei Drittel verfügen über das Abitur oder einen vergleichbaren Schulabschluss, ein Drittel kann mindestens auf einen erweiterten Realschulabschluss verweisen.

Zwei Drittel der Interviewten hatten sich unmittelbar nach Beendigung der Schule bei der Polizei beworben und die Ausbildung bzw. das Studium begonnen. Ein Drittel hatte vor der Polizeiausbildung bereits einen Beruf erlernt oder ein Studium begonnen. Ein Beamter brach sein Medizinstudium ab, weil ihm

nach einigen Semestern deutlich wurde, dass er für den Arztberuf doch nicht geeignet ist. Zwei weitere Interviewpartner begannen ein Jurastudium. Später erschienen einem die Einkommensaussichten als Rechtsanwalt zu gering. Zwei Befragte konnten ihren ursprünglichen Studienwunsch aus finanziellen Gründen nicht realisieren oder wollten ihren Eltern nicht ‚auf der Tasche liegen‘. Eingeschränkte finanzielle Ressourcen bewegten einen Spätaussiedler nicht ein Studium aufzunehmen, sondern sich bei der Polizei zu bewerben. Zwei Verwaltungsangestellte tauschten ihren ‚ruhigen Bürojob‘ gegen eine ihrer Ansicht nach abwechslungsreiche Tätigkeit bei der Polizei. Ein ehemaliger Zeitsoldat kam von der Bundeswehr. Ein weiterer Interviewpartner erhielt seine Ausbildung bei der Bundespolizei. Um einer Versetzung von der Großstadt in die Peripherie zu entgehen, bewarb er sich nach einigen Dienstjahren bei der Berliner Polizei.

Alle Befragten kommen aus Westberlin oder aus den alten Bundesländern, sie würden auch nicht in den Ostteil der Stadt ziehen. Alle haben ihren Dienst- und Wohnort in Westberlin, keiner arbeitet ständig in Ostberlin.

Die Mehrzahl der Befragten stammt aus der Türkei, jeweils ein oder zwei aus dem Iran, aus Ägypten, Polen oder Österreich. Befragte aus bi-nationalen Familien unterhalten enge Beziehungen zu ihren nichtdeutschen Verwandten und sind alle zweisprachig aufgewachsen. All jene, die einen türkischen Hintergrund haben, sind Gastarbeiterkinder. Einige verbrachten ihre Kindheit in der Türkei, besuchten dort für kurze Zeit die Schule und kamen in jungen Jahren nach Deutschland. Die meisten sind in Deutschland geboren, hier aufgewachsen und haben hier die Schule abgeschlossen. Ein Befragter flüchtete mit seiner Familie aus dem Iran. Die Eltern eines weiteren Gesprächspartners kamen als Spätaussiedler aus Polen.

Befragt nach der Religionszugehörigkeit gab ein Interviewpartner an, armenischer Christ zu sein. Die Mehrheit der türkischstämmigen Befragten versteht sich als Muslime (Sunniten), die an der Tradition festhalten, allerdings nicht in einem strengen Sinne. Wenige leben inzwischen areligiös. Einige gehören der Minderheit der Aleviten an.

### *Untersuchungsdesign*

Die Datenerhebung erfolgte mittels problemzentrierter Interviews (Mayring 2002; Witzel 2000). Mit dem aus Fragen und Erzählanreizen bestehenden Leitfaden werden theoretisch relevante Themenbereiche angesprochen. Dieses Vorgehen erlaubt eine Einbeziehung theoretischer Kriterien bei gleichzeitiger Offenheit für die Relevanzstrukturen der Befragten. Die Leitfragen des Interviews beziehen sich auf folgende Themen: Erfahrungen mit Ausbildung und Studium, persönliche Entscheidung für den Beruf, Dienst Erfahrungen und Akzeptanz

durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürger. Die Interviews wurden transkribiert. Die Auswertung erfolgt mit Hilfe thematischer Kategoriensysteme, die auf zwei unterschiedlichen Wegen gebildet werden. Einerseits werden Kategorien anhand theoretischer Vorannahmen entwickelt. Andererseits erfolgt eine schrittweise zunehmende Verdichtung und Abstrahierung des Datenmaterials im Wechselverhältnis zwischen Fragestellung und Auswertung der empirischen Befunde. Bei diesem Verfahren werden empirisch gestützte Kategorien entworfen, anhand derer die Kodierung der gesamten Interviewtexte vorgenommen wird. Die empirisch gewonnenen Kategorien werden im Verlauf der Auswertung immer wieder überprüft und weiter überarbeitet. Anschließend erfolgt die Interpretation vor dem Hintergrund der jeweiligen Fragestellung. Dieses Verfahren orientiert sich an der zusammenfassenden und strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002), welche durch zwei wesentliche Prinzipien gekennzeichnet ist: Eine zunehmende Reduktion des Datenmaterials bei Beibehaltung des Inhalts und eine zunehmende Abstraktion.

### *Warum entscheiden sich Migrantinnen und Migranten für den Polizeiberuf?*

Versucht man die verschiedenen Beweggründe für die Entscheidung zum Polizeiberuf zu klassifizieren, so lassen sich folgende Motive herausfinden.

#### Soziale und finanzielle Sicherheit

In Anbetracht der zunehmenden Unsicherheit auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gibt es ein großes Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz. Soziale und finanzielle Absicherung ist ein maßgeblicher Grund bei der Entscheidung für den Polizeiberuf. Bei den Auszubildenden spielt die soziale Unterscheidung von den eigenen Altersgenossen eine Rolle. Während man selbst eine Ausbildung begonnen hat und das sichere Beamtenverhältnis ansteuert, hätten ehemalige Mitschülerinnen und Mitschüler weder Arbeit, Ausbildung noch Einkommen gefunden. Der sichere Arbeitsplatz macht den Polizeiberuf konkurrenzfähig mit anderen womöglich auch besser bezahlten Berufen. Deshalb ist die Polizeiausbildung auch für Abiturienten attraktiv, die ein langes Studium wegen der anschließenden Jobunsicherheit nicht aufnehmen wollen. Angst vor Arbeitslosigkeit wurde ebenso zum Ausdruck gebracht wie die große Assimilationsbereitschaft, um endlich ganz „dazu“ zugehören.

Dieses Bestreben nach Sicherheit lässt gleichwohl problematische Aspekte des Berufes (Hierarchie, Weisung und Kontrolle) in den Hintergrund treten.

## Sozialer Aufstieg

Generell ist für die Befragten ein starkes Aufstiegsinteresse festzustellen. Die türkischen Eltern waren meist ohne Bildung als Hilfsarbeiter nach Deutschland gekommen. Deren Kinder nutzten Schule und Ausbildungsmöglichkeiten und versuchen so den Anschluss an die deutsche Mittelschicht zu schaffen. Dieser Befund bestätigt die Ergebnisse einer Untersuchung von Zwerg (2008). Er fand heraus, dass überdurchschnittlich viele der von ihm Befragten den für die Bewerbung zum Polizeidienst erforderlichen Schulabschluss nachholten. Das Abitur wurde in einer ausgesprochen kurzen Zeit nach der Einwanderung in Deutschland abgelegt (Zwerg, S. 33). Bei einigen Beamtinnen und Beamten verbindet sich das Bewusstsein, den sozialen Aufstieg geschafft zu haben, mit einem gewissen patriotischen Impetus. Sie äußern einen gewissen Stolz auf ihren Beruf, ihre Arbeit und die Uniform.

### *Enttraditionalisierung und Anschluss an die moderne leistungs- und erfolgsorientierte Gesellschaft*

Die meisten Befragten orientieren sich an den Erwartungen der modernen Dienstleistungsgesellschaft. Dazu sind vor allem Frauen bereit, alte Zöpfe abzuschneiden und Traditionsgepäck über Bord zu werfen. Der mehrheitlich von Männern dominierte Dienst schreckt keine der befragten Frauen ab. Ihrer Ansicht nach können Frauen mit vielen Situationen (Konflikten) besser umgehen als Männer. Frauen in Uniform sind inzwischen ein gewohntes Bild. Sie haben sich bewährt und werden als Gewinn für die Polizei angesehen. Gleichwohl dürfen Geschlechterunterschiede nicht übersehen werden. Sie zeigen sich nicht nur bei Migrantinnen, sondern auch bei Deutschen, dies umso mehr, je höher die Hierarchieebene ist.

Migrantinnen äußern in besonderem Maße Erfahrungen mit dem „Fremdsein“. Wegen der oft starken patriarchalischen Struktur ihrer Herkunftsfamilien sind die Chancen auf eine gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen und öffentlichen Leben eher gering. Umso mehr Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit müssen Frauen aus entsprechenden Milieus mitbringen, um sich von den tradierten Vorstellungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu lösen. So gibt es einige Frauen, die vollständig mit ihrer Herkunft gebrochen und gänzlich neue Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und Freunden aufgebaut haben.

Der größte Teil der Befragten allerdings will Bindungen an das Herkunftsmilieu nicht aufgeben, sieht jedoch auch die Anforderungen der Polizei nicht unkritisch. Sie nehmen eine Art Zwischenposition ein und reflektieren positive und negative Seiten des Herkunftsmilieus wie auch der beruflichen Situation

besonders nachhaltig. Bei ihnen trifft man auf eine bikulturelle Orientierung. Sie ist geprägt durch ein Ausbalancieren, ein Identitätsmanagement zwischen den Anforderungen der strukturellen Integration (Esser 2008; Kühnel/Strobl 2001) in der Polizei und der Bindung an das Herkunftsmilieu. Eine Frau bezeichnete sich stolz als „halb deutsch, halb ägyptisch“. Sie habe gelernt, mit dieser Selbstverortung weiteren Fragen zuvor zu kommen. Ihrer Ansicht nach reiche die perfekte Beherrschung der deutschen Sprache nicht aus. Aufgrund ihres Aussehens würden ihr immer wieder Fragen nach der Herkunft gestellt. „Halb deutsch, halb ägyptisch“ bezeichnet keine partielle Zugehörigkeit, sondern ein Identitätsmanagement, das Orientierungen sowohl in der einen wie in der anderen Kultur erlaubt.

### *Reaktionen der Eltern und Freunde auf die Berufsentscheidung*

Von allen Interviewpartnern mussten sich nur zwei gegen den Willen der Eltern und Brüder durchsetzen. Alle anderen hatten die Zustimmung der Eltern. Waren anfangs einige Väter skeptisch und die Mütter ängstlich, so haben die Eltern und Geschwister inzwischen einen großen Respekt gegenüber der Berufsentscheidung ihrer Tochter oder ihres Sohnes. Dies zeigt sich u.a. darin, dass von den jüngeren Geschwistern oder Verwandten einige nach Abschluss der Schule den Beruf der Polizistin/des Polizisten ergreifen wollen. Ähnliche Befunde berichtet Köthke (2000). Eine Abneigung gegen den Polizeiberuf aufgrund der Befürchtung von rassistischen Einstellungen in der Polizeiorganisation, dem Druck durch die eigenethnische Gemeinde oder der Isolation im Berufsalltag von Seiten der Angehörigen der Befragten ließ sich in den Interviews nicht finden. In einer vom englischen Innenministerium in Auftrag gegebenen Studie (Stone/Tuffin 2000) wurden diese Gründe als Ursachen für Vorbehalte gegen den Polizeiberuf in ethnischen Minderheiten angeführt.

Nicht zu unterschätzen ist, dass Migrantinnen und Migranten Vorstellungen von der Polizei aus den Herkunftsländern mitbringen. Nach Ansicht einiger türkischstämmiger Interviewpartner betrachten ihre Väter Polizisten als Respektspersonen mit hohem Ansehen, denen man allerdings besser aus dem Weg gehen sollte. Andere hatten in den Herkunftsländern schlechte Erfahrungen mit der Polizei gemacht und Angst vor ihr. Ihnen gilt die Polizei als korrupt und gewalttätig. Manche wussten über Folter im Herkunftsland zu berichten. Andere berichteten über das Misstrauen ihrer Eltern. Sie konnten sich nicht vorstellen, dass der deutsche Staat ihr Kind als Polizistin/Polizisten ausbildet und akzeptiert. Einer Beamtin zufolge war ihre streng konservative Familie strikt gegen ihre Berufswahl: „Es gehört sich nicht, zu den Deutschen, zu den Ungläubigen zu gehen.“ In ihrem Fall war die Berufsentscheidung mit dem vollständigen Bruch mit der Familie verbunden. In zwei Fällen hätten es die Väter lieber ge-

sehen, wenn ihre Söhne den elterlichen Betrieb übernommen und eine kaufmännische Ausbildung begonnen hätten. Aber letztlich haben sie ihren Kindern keinen Stein in den Weg gelegt.

In einem Fall waren die Eltern, die im Herkunftsland einen akademischen Beruf ausübten, über die Berufswahl ihres Sohnes enttäuscht. Sie wünschten sich ihren Sohn als Akademiker und nicht „nur“ als Absolvent einer Fachhochschule.

Die Lebenspartner der Befragten, die sowohl aus dem eigenethnischen Milieu als auch aus der einheimischen Bevölkerung stammen, sind ganz überwiegend mit deren Beruf zufrieden. Sie schätzen vor allem die finanzielle Sicherheit und den sozialen Status der Partnerin/des Partners.

### *Erfahrungen im Berufsalltag*

Mehrheitlich wissen sich die Befragten in ihren Dienststellen akzeptiert und integriert. Die positive Einschätzung ist das Ergebnis von zwei Prozessen. Erstens sind die meisten Beamtinnen und Beamten im Laufe ihrer Arbeitslebens auf eine Dienststelle versetzt worden, die ihnen zusagt und mit einer Aufgabe beauftragt worden, die ihrem Können und ihren Interessen entspricht. Begonnen haben sie meist in Einheiten mit weniger reizvollen Aufgaben. Zweitens fühlten sie sich erst nach einer mehrmonatigen Phase der Eingewöhnung und „Bewährung“ integriert. Anfang wurde ihnen mit erheblicher Skepsis und Vorbehalten begegnet. In einem Fall ging das Misstrauen sogar so weit, dass der Vorgesetzte in der Polizeischule anrief und sich persönlich über den Berufsanfänger erkundigte.

### *Auf Migrantinnen und Migranten lastet ein hoher Anpassungsdruck*

Allen Befragten ist bewusst und dafür haben sie eine besondere Wahrnehmung entwickelt, dass sie eine hohe Anpassungsleistung erbringen müssen. Nach einer Phase der Eingewöhnung wird die Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen als gut, kollegial und kameradschaftlich beschrieben. Mit Kollegialität sind feste, auf Vertrauen und gemeinsamen Erfahrungen basierende Beziehungen in kleinen Einheiten gemeint. Dazu gehört auch die Wahrnehmung einer starken sozialen Kontrolle. Einer beobachtet den anderen, und jeder fühlt sich selbst beobachtet. Gelegentlich sprechen die Interviewten von sich selbst in der zweiten Person – „Du musst Dich anpassen“ – und deuten damit das wache Gefühl an, von anderen beobachtet zu werden. Ein weiteres Beispiel: „Ayse (Name geändert) „...macht viel mehr, als sie muss – und trotzdem heißt es Quoten-Türkin.“ In der Dienststelle, wo sie arbeitet, werde sie anerkannt. Außerhalb des engen Kollegenkreises gäbe es allerdings Vorbehalte und Misstrauen.



Mehr als die Hälfte der Befragten sieht sich einem besonderen Leistungsdruck ausgesetzt, dies nicht nur aus Ehrgeiz und Freude an der Arbeit, sondern weil die Interviewten sich besonders beobachtet fühlen und deshalb meinen, mehr leisten zu müssen. Manche haben das Gefühl, dass man von ihnen zusätzliche Beweise für die Zugehörigkeit zur Diensteinheit verlange.

### *Erfahrungen mit fremdenfeindlichen und sexistischen Einstellungen*

Fremdenfeindlichkeit ist ein Tabuthema in der Polizei. Wer sich darüber beschwert oder sich dazu offen kritisch äußert und damit die Unbescholtenheit der Polizei in Frage stellt, gilt nicht nur als illoyal und Nestbeschmutzer. Ihm wird ein Vergehen an den Werten der Kollegialität vorgeworfen, das auf offene und subtile Weise sanktioniert wird. Ungedechte Kritik ist auch von Seiten der Befragten nicht zu erwarten. Vielmehr tendiert die überwiegende Zahl der Befragten dazu, fremdenfeindliche Äußerungen in den Reihen der Polizei oder rassistische Vorfälle im Einsatz als Einzelfälle zu relativieren. Alle Gesprächspartner hatten diese Erfahrung schon machen müssen. Einerseits waren sie selbst zur Zielscheibe diskriminierender Äußerungen geworden. Andererseits hatten sie lernen müssen, dass sie derartiges Verhalten nicht ohne Sanktionsandrohung anprangern können. Davon ist zweifellos ihr skeptisches Urteil über die Perspektiven einer multiethnischen Polizei geprägt.

In geschlossenen Einheiten treffen wir auf ausgeprägte Vorurteile bis hin zu Fremdenfeindlichkeit, wie es die Erfahrungen eines Befragten zum Ausdruck bringen. In seiner Einheit gelte er nur als „Türke“. Er fühle sich nicht willkommen und erkläre dies mit seiner Herkunft, seinem Rang als Kommissar und seinem höheren Bildungsstatus. Daraus entwickeln sich Animositäten, vor allem bei den Kolleginnen und Kollegen, die überwiegend aus Ost-Berlin stammen. Bei ihnen finde er keinen Menschen, dem er sich anvertrauen könne. Der Umgangston in der Einheit sei primitiv und wird vom unmittelbaren Vorgesetzten auch noch gefördert. Dessen Anliegen sei es, die Truppe zusammenzuhalten. Es wird strikt Anpassung und Unterwerfung gefordert. Wer „aus der Reihe tanzt“, wird benachteiligt und beim informellen Belohnungssystem übergangen. Jedes Streben nach Weiterbildung oder gar nach einer Versetzung wird als Abweichung missbilligt oder als Illoyalität ausgelegt.

Nach den Berichten eines Interviewten, gelten Migranten bei den Kollegen der Einheit generell als aggressiv. Auch dem Befragten wurde Aggressivität zugeschrieben. Gleichwohl wird Aggressivität von der Hundertschaft geschätzt, wenn es darum geht, auf der Straße zu zeigen, wer der „Herr im Ring“ ist. Wenn der Befragte im Einsatz mit Jugendlichen türkisch spricht, wird ihm das als „unerwünschte Verbrüderung“ ausgelegt. Man weist ihn daraufhin, dass die Amtssprache deutsch sei, deshalb solle er gefälligst deutsch sprechen. Deeska-

lation, vermittelt durch einen gemeinsamen sprachlichen und kulturellen Hintergrund, wird von der Einheit abgelehnt. Ein besseres Betriebsklima erwartet er erst dann, wenn Migranten in größerer Zahl Vorgesetzte sind.

Eine Minderheit der Befragten fühlt sich in operativen Einheiten wohl. Ihnen gefällt der Reiz der vielfältigen Aufgaben, der Einsatz bei Großlagen. Dennoch sind die meisten froh, wenn sie die Einheit verlassen können. Jeder Anfänger muss in der Hundertschaft zunächst einmal die ‚Drecksarbeit‘ machen, putzen, den Müll wegbringen, die Einsatzfahrzeuge aufrüsten. „Außenseiter“ hätten es in der Einheit schwer. Wenn jemand „weich“ sei oder eine andere sexuelle Orientierung habe, dann würde er Probleme bekommen. Es gebe kaum Freiraum für „anders Denkende“. Die Führung sei autoritär. In den Einheiten treffe man auch auf die „üblichen fremdenfeindlichen Sprüche und sexistischen Witze“. Die Befragten versuchen die Äußerungen zu ignorieren oder setzen sich dagegen zur Wehr. Auf Frauen werde in der Einheit besonders geachtet. Dies geschieht meist in autoritärer und patriarchalischer Weise, wie das eine Befragte zu berichten wusste: „Als ausländische Frau hat man es einfacher als ein ausländischer Mann.“ Als Frau wird man nicht als Rivalin angesehen, stellt keine Konkurrenz für die männlichen Kollegen dar. Viele berichten über das Beschützerverhalten ihrer Kollegen, die „Kleine muss man beschützen“. Manche Frauen wurden als „Exotinnen“ begrüßt und zum „Schmuckstück des Reviers“ erhoben. Wieder andere machen die Erfahrung, als „potentielle Mutter“ angesehen zu werden, die langfristig die Dienstplanung durcheinander bringen könne. Geschlechterrollen scheinen in geschlossenen Einheiten „klar“ geregelt zu sein.

### *Beamtinnen und Beamte als Fremde in der eigenen Stadt: Unterschiede zwischen Ost und West*

Die Mehrheit der Befragten berichtete darüber, dass dumme Sprüche, Vorbehalte und Vorurteile vorwiegend von Kolleginnen und Kollegen aus Ost-Berlin geäußert würden. Eine gewisse „Grundtoleranz“ Fremden gegenüber sei bei ihnen nicht vorhanden. Sie führen ihre Beobachtungen darauf zurück, dass die Kollegen aus dem Osten keine Erfahrungen mit ausländischen Nachbarn, Freunden und mit anderen Kulturen gemacht haben. Die West-Berliner Kollegen hingegen seien alle vom „Kreißaal, über den Kindergarten und die Schule zusammen mit Kindern aus anderen Ländern“ aufgewachsen. Für sie sei der Umgang mit Migranten „normal“. Folgt man der Annahme von Tjafel und Turner (1979; dies. 1986) so wird um so weniger Feindschaft geäußert wird, desto mehr persönliche Bekanntschaften bestehen. In umgekehrter Weise kann dieser Zusammenhang für das Verhältnis von Migranten und Einheimischen in Ost-Berlin angenommen werden. Bei den West-Kollegen sei man besser akzeptiert, berich-

teten die Befragten. Mit ihnen könne man differenziert reden, wohingegen die Ost-Kollegen pauschalisieren. Persönlich würden sie keinen Türken oder Araber kennen, aber sie tun so, als wüssten sie über alles bestens Bescheid. Tatsächlich bestünde für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ost-Teil der Stadt die Türkei ausschließlich aus Anatolien – wirtschaftlich unterentwickelt, kulturell zurückgeblieben und muslimisch orthodox. Als ein Befragter seinem Kollegen versuchte, die moderne Türkei zu erklären und ihn darauf aufmerksam machte, dass seine Frau Informatik studiert und sein Cousin als Arzt in Istanbul praktiziere, stieß er nur auf Unglauben.

Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen aus Ost-Berlin stehen oftmals im Zusammenhang mit der Abneigung gegenüber der muslimischen Religion im Besonderen und gegenüber Religion generell. Die Befragten beschreiben ihre Kollegen im Osten als unreflektiert säkularisiert. Alle religiösen Lebensformen und spirituellen Erfahrungen seien ihnen suspekt. Dabei wird die christliche Geschichte auf Religionskriege und Hexenverbrennungen reduziert. Und der Islam wird vor allem mit Vielehe, Beschneidung von Mädchen, häusliche Gewalt, Kopftuchgebot, Zwangsehe oder gar Mord zur Verteidigung der Familienehre gleichgesetzt. Gläubige gelten als Vertreter einer unaufgeklärten, abergläubischen Minderheit, deren Zeit abgelaufen sei. Während man das Christentum nur als historisch überholt verurteile, gelte der Islam als fanatisch und gefährlich. Aus dieser Perspektive sei es für die Ost-Kollegen besonders irritierend, wenn die Befragten ihre „religiösen Verirrungen und Vorurteile“ mehr oder weniger offen zur Schau stellten, in dem sie z.B. Alkohol und Schweinefleisch meiden. Ein Befragter vertrat die Ansicht, dass Ignoranz und religiöse Intoleranz konfliktverschärfende Folgen haben kann. Er berichtete davon, wie Kollegen eine Festnahme in der Moschee vornahmen. Seiner Ansicht nach hätten sie damit bis zum Ende des Gottesdienstes warten können, wenn alle Teilnehmer das Haus verlassen.

### *Ambivalenzen im Umgang mit Herkunftssprache und -kultur*

Mittlerweile werden in der Polizei Fremdsprachenkenntnisse gewürdigt, und diese besonders in den Fällen, wenn sie zu Ermittlungserfolgen führen. Dieses funktionalistische Verständnis von kultureller und sprachlicher Differenz bestätigen alle Befragten. Aber mit der Zweit- oder Mehrsprachigkeit sind auch Probleme verbunden.

So berichteten einige Befragte darüber, dass ein auf Türkisch geführter Dialog mit Anwohnern oder Jugendlichen gelegentlich von Kollegen unterbrochen wird. Amtssprache sei Deutsch und Zuwanderer hätten sich daran zu gewöhnen. Es kommt auch vor, dass auf Türkisch erteilte Belehrungen und Informationen beargwöhnt werden, als handele es sich um eine unzulässige Verbrü-

derung. Ein anderes Problem ist die Doppelbelastung der Beamten als Dolmetscher. Einige Interviewte stehen als Sprachmittler zur Verfügung und werden bei Bedarf vom eigenen Kommissariat oder von fremden Abteilungen angefordert. Während die Übersetzungen zusätzlich anfallen, bleibt die reguläre Arbeit liegen. Die Vorgesetzten sind nicht begeistert, wenn die Beamtinnen und Beamten von fremden Dienststellen angefordert werden. Die Mehrarbeit wird nach Ansicht der Befragten kaum gewürdigt und honoriert. Auf einigen lastet ein Erwartungsdruck bei Vernehmungen zu übersetzen, von den üblichen dienstlichen Aufgaben aber nicht freigestellt zu werden. Dieser Doppelbelastung können sich viele nicht entziehen.

Nicht alle Befragten wollen allerdings auf ein Arbeitsgebiet festgelegt werden und ausschließlich in Bereichen arbeiten, in denen sie Kontakt zu ethnischen Minderheiten haben. Ihre Position dazu ist jedoch ambivalent. Einerseits wollen sie gleich sein und gleich behandelt werden, andererseits besitzen sie spezielle Qualifikationen, die sie einsetzen wollen. Dabei betonen die meisten Befragten, dass Polizei kein „Wunschkonzert“ sei. Ganz überwiegend passen sich die Befragten an die „Gleichheits-Erwartungen“ an. Sie wollen keine Quote, keine Sonderregelungen für Feiertage oder Speisen. Wenn Differenzierungen von Seiten der Polizeiführung zugelassen werden, dann orientieren sie sich an einem instrumentellen und funktionalistischen Verständnis. Interkulturelle Kommunikation, Prävention, Einsätze und Ermittlungen bei türkisch- und arabischstämmigen Jugendlichen und in der Organisierten Kriminalität bilden die Schwerpunkte für Beamtinnen und Beamte mit Migrationshintergrund. Doch das hat kaum etwas mit dem Konzept von Diversität zu tun.

### *Möglichkeiten und Grenzen der Diversität in der Berliner Polizei – Ein Resümee*

Die langsame Öffnung der Polizeiorganisation in Berlin beschränkt sich weitgehend auf eine Minderheit von Migrantinnen und Migranten, die ohnehin meist hoch motiviert, leistungsorientiert und (über-)angepasst ist. Sie trifft auf eine Polizeikultur und -organisation, in der Vorstellungen von Gleichheit, Homogenität und Geschlossenheit vorherrschend sind (Klimke 2010). Behr (2010) geht sogar von einem Gleichheitsdogma aus, das keinen Raum für die Anerkennung von (kulturellen) Differenzen zulässt, Fremdheit und kulturelle Vielfalt abweist. Bisweilen wird die soziale Konstruktion der Familie bemüht, um die innere Geschlossenheit und Einheitlichkeit der Polizei zu demonstrieren.

Der viel beschworene Gleichheitsgrundsatz und das Beharrungsvermögen der Polizeiorganisation lassen sich nur zum Teil mit der „rationalen“ Funktionslogik bürokratischer Organisationen begründen. Wer sich näher mit dieser Organisation befasst, wird dabei feststellen, welche Konflikte es um Kompetenzen

und welches Misstrauen es zwischen einzelnen Abteilungen gibt. Das gilt auch für das Spannungsverhältnis zwischen der vermeintlich (einheitlichen) rationalen Handlungslogik einer bürokratischen Organisation und den Erwartungen unterschiedlicher Gruppen (z. B. Migranten, Frauen, Homosexuellen und Behinderten) zur Durchsetzung ihrer Interessen. So konnte Dudek (2009) unter Bezugnahme auf neoinstitutionalistische Ansätze (Meyer/Rowan 1992) zeigen, dass der Druck der Umwelt zur Integration von Migranten zu einer Differenz zwischen „offiziellen Verlautbarungen, formalen Regelungen und internen Orientierungen“ (ebd., S. 266) führt. Demnach reagiert die Polizei vor allem mit gezielten Fördermaßnahmen bei der Rekrutierung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund und mit offiziellen Verlautbarungen. Das derzeitige Verständnis von der interkulturellen Öffnung beschränkt sich allenfalls auf eine Zuweisung von Funktionen, die den sprachlichen und kulturellen Besonderheiten der Migranten entspricht (Übersetzungen, Prävention, Ermittlungen im Bereich Organisierte Kriminalität u.a.). Strukturelle Veränderungen der Organisation, die die besonderen Interessenlagen von Migranten berücksichtigen, werden dagegen nicht umgesetzt. Wenn sich die Polizei gegenüber Migranten öffnen soll, so bedarf es entsprechender Gremien (vergleichbar mit der Gleichstellungsbeauftragten) und angemessener rechtlicher Regelungen, die Mitbestimmung und Einfluss zulassen. In den Gewerkschaften wird die Frage der Repräsentanz von Migranten eher tabuisiert. Im Unterschied zu Großbritannien und den Niederlanden gibt es in Deutschland keine Tradition der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Da auch von den Migranten, die in der Polizei arbeiten, alle Probleme, die mit positive action (Training der Bewerber, Unterstützung der Karriere) zurückhaltend bis ablehnend beantwortet werden, werden sich die Wege zur Diversität, ganz gleich ob in der Berliner Polizei oder anderswo in Deutschland, nur sehr schwer durchsetzen.

### Literatur

- Behr, R. 2010: Licht und Schatten: 'Diversität' für die Polizei. In: Hunold, D./Klimke, D./Behr, R./Lautmann, R.: *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden, S. 145-156
- Blom, H. 2005: *Anders sein bei der Polizei in Deutschland. Zur Position von allochthonen Polizisten an ihrem Arbeitsplatz, vor dem Hintergrund ihrer Rolle als Minderheit und der Tatsache, dass sie als 'anders' wahrgenommen werden*. Frankfurt/M.
- Bornewasser, M. 2009: *Ethnische Vielfalt im eigenen Land. Eine nicht nur sprachliche Herausforderung im Innen- und Außenverhältnis der Polizei*. In: Liebl, H. (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden, S. 13-44
- Dudek, S. M. 2009: *Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei*. Wiesbaden

- Esser, H. 2008: Assimilation, ethnische Schichtung oder selektive Akkulturation? Neuere Theorien der Eingliederung von Migranten und das Modell der intergenerationalen Integration. In: Kalter, F. (Hg.): Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 48. Wiesbaden, S. 539-556
- Hunold, D. 2010: Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold, D./Klimke, D./Behr, R./Lautmann, R.: Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden, S. 61-98
- Klimke, D. 2010: Die Polizeiorganisation und ihre Migranten. In: Hunold, D./Klimke, D./Behr, R./Lautmann, R.: Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden, S. 27-59
- Köthke, R. 2000: Problematik des Einschreitens von PolizeibeamtInnen türkischer Herkunft gegenüber Mitbürgern nichtdeutscher Herkunft. Unveröffentlichte Studie des Psychologischen Dienstes. Landespolizeischule Berlin. Berlin
- Kühnel, W./Erb, R. 2011: Ausbildungserfahrungen und Berufsalltag von Migranten in der Berliner Polizei. Frankfurt/M.
- Kühnel, W./Strobel, R. 2001: Junge Aussiedler als Täter und Opfer von Gewalthandlungen. In: Albrecht, G./Backes, O./Kühnel, W. (Hg.): Gewaltkriminalität zwischen Mythos und Realität. Frankfurt/M., S. 326-354
- Majewski, A. 2011: Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund in der Polizei. Eine qualitative Untersuchung am Beispiel türkischstämmiger Abiturienten in Berlin. MA-Arbeit an der Deutschen Hochschule der Polizei. Münster
- Mayring, P. 2002: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. Aufl. Weinheim
- Meyer, J. W./Rowan, B. 1992: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Meyer, J. W./Rowan, B. (Hg.): Organizational Environments. Ritual and Rationality. Newbury Park/London/New Delhi, S. 21-44
- Stone, V./Tuffin, R. 2000: Attitudes of Pople from Minority Ethnic Communities towards a Career in the Police Service. London
- Tajfel, H./Turner, J.C. 1986: The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, S./Austin, W. G. (Hg.): Psychology of Intergroup Relations. Chicago, S. 7-24
- Tajfel, H./Turner, J.C. 1979: An Integrative Theory of Intergroup Behavior. In: Austin, W. G./Worchel, S. (Hg.): The Social Psychology of Intergroup Relations. Monterey, S. 33-47
- Weber, M. 1985: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen
- Witzel, A. 2000: Das problemzentrierte Interview (25 Absätze). Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research 1 (1), Art 22. Internet: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (zuletzt abgesehen am 7.7.2014)
- Zwerg, S. 2008: Migranten in der Polizei: Integrationsbedingungen und Umgang mit Rollenkonflikten. MA-Arbeit an der Deutschen Hochschule der Polizei. Münster